



**MINISTERUL SĂNĂȚII
INSTITUTUL DE MEDICINĂ LEGALĂ
CLUJ-NAPOCA**

400006 Cluj-Napoca, str. Clinicilor, nr. 3-5,
tel. 0264-596882, 0722- 222133, fax 0264 -597010
e-mail: office@imlcj.ro, cluj_medleg@hotmail.com
Operator de date cu caracter personal 19531



romania2019.eu

NR.5551/XII/1246/19.07.2019

APROBAT
DIRECTOR
DR. SISERMAN COSTEL

**CODUL DE ETICĂ, DEONTOLOGIE ȘI CONDUITĂ
PROFESIONALĂ**

*INSTITUTUL DE MEDICINA LEGALA
CLUJ-NAPOCA*

Capitolul I

Scop, domeniul de aplicare, obiective, principii generale, termeni și cadrul legal

1.1 Scop

Practica profesiei în cadrul Institutului de medicină Legală din Cluj-Napoca presupune o pregătire de specialitate riguroasă și continuă, o bună înțelegere a societății și a rolului social cu care angajatul IML Cluj este investit, aderarea la principiile și valorile fundamentale ale profesiei, capacitatea de a acționa eficient și responsabil în beneficiul pacienților și a aparținătorilor.

Codul de Etică și Conduită Profesională stabilește principiile și normele de etică și conduită pentru personalul angajat la I.M.L. Cluj-Napoca.

IML Cluj își asumă responsabilitatea legală și morală de a asigura un cadru organizatoric și normativ coerent pentru practica de medic, asistent medical, psiholog, etc. la un înalt nivel de profesionalism. Împreună cu alte documente ce stabilesc criteriile, regulile și standardele profesionale, în acord cu normele instituite la nivelul comunității internaționale a medicinei legale, Codul deontologic orientează conduita angajatului și în același timp este un instrument de evaluare a calității comportamentului profesional. Acesta servește, de asemenea, ca sursă de informare a publicului asupra așteptărilor pe care le poate avea atunci când intră în contact cu o persoană aflată într-un rol profesional.

Acesta reflectă totodată valorile esențiale și standardele etice ale institutului fiind proiectat pentru a contribui la îmbunătățirea rezultatelor prin respectarea drepturilor fiecărui pacient și /sau aparținătorilor persoanelor decedate, într-un mod etic.

Pacienții și aparținătorii persoanelor decedate au dreptul fundamental la atenția și grija cuvenită care să le protejeze demnitatea personală, respectarea valorilor culturale psiho-sociale și spirituale. Aceste valori influențează deseori percepțiile pacienților asupra leziunilor traumatiche respectiv asupra cauzei decesului pentru persoanele decedate.

Responsabilitatea etică constă în :

- . a analiza cu considerație valorile pacienților și ale aparținătorilor persoanelor decedatului;
- . a recunoaște responsabilitățile angajaților IML Cluj-Napoca în condițiile legii;
- . a informa pacienții și aparținătorii persoanelor decedate despre responsabilitățile care le revin în cazul consultațiilor sau a autopsiilor;
- . a gestiona relațiile angajaților IML Cluj-Napoca cu pacienții și publicul într-un mod etic.

1.2 Domeniul de aplicare

Fiecare dintre angajații IML Cluj-Napoca are obligația să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu politicile și practicile prezentului Cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau de durata contractului de muncă.

Prezentul Cod de conduită reglementează normele de conduită profesională a personalului contractual și formulează principii care trebuie respectate în relația cu cetățenii, partenerii, colegii, etc., în vederea creșterii încrederii și prestigiului institutului.

1.2. Obiective

Institutul de Medicină Legală din Cluj-Napoca urmărește să devină un partener de încredere atât pentru pacienți/ aparținătorii persoanelor decedate cât și pentru colaboratori - spitale, furnizori, parteneri în programe de cercetare, comunitate, etc. Această viziune se va realiza prin cooptarea de personal adecvat și crearea/păstrarea unei strânse colaborări cu instituțiile partenere pentru a atinge un raport nivel optim de satisfacție atât în rândul pacienților/ aparținătorilor cât și a colaboratorilor. a pacienților/ aparținătorilor persoanelor decedate. De asemenea, prin serviciile oferite, instituția își propune să câștige loialitatea comunității și să atingă performanța financiară necesară.

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și/sau alte activități asociate prin:

Acestea pot fi realizate prin:

- reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului institutului și a personalului contractual;
- informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- crearea unui climat de încredere și respect reciproc între persoanele care se adresează instituției noastre și personalul contractual din cadrul IML Cluj-Napoca.

1.3 Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul IML Cluj-Napoca sunt următoarele:

- a. **prioritatea interesului public** - principiu conform căruia personalul contractual are datoria de a considera interesul public mai presus de interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției pe care o deține. Obligația personalului medical este de a apăra sănătatea fizică și mintală a pacientului, de a promova un mod de viață sănătos, de a preveni îmbolnăvirile și de a ușura suferințele, respectând dreptul la viață și demnitate ale pacientului, fără dicriminări de vârstă, sex, rasă, etnie, religie, naționalitate, condiție socială, ideologie, politică, sau oricare alt motiv.
- b. **asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice** - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c. **profesionalismul** - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d. **imparțialitate și nediscriminare** - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuției funcției;
- e. **integritatea morală** - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

- f. **libertatea gândirii sau exprimării** - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g. **cinstea și corectitudinea** - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze ca atare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

1.4 Termeni

În interesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) *etica* - reprezintă acele principii valorice de care ținem cont în luarea deciziilor; ele ne ajută să decidem dacă acțiunile și comportamentele noastre sunt bune sau sunt greșite și să acționăm conform unor standarde înalte și cu integritate;
- b) *valori etice* - reprezintă valorile care fac parte din cultura fiecărei entități publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele;
- c) *personal contractual ori angajat contractual* - persoana încadrată într-o funcție în cadrul IML Cluj-Napoca, în condițiile Legii 53/2003, republicate, privind Codul Muncii;
- d) *funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilitățile stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
- e) *interes public* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital a drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România a aderat/ le-a aprobat este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- f) *interes personal* - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- g) *conflict de interese* - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independent și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- h) *informație de interes public* - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;
- i) *informație cu privire la date personale* - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

1.5 Cadrul legal care stă la baza Codului de Etică

Prezentul cod are la bază Cartea Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, se supune prevederilor Constituției României și este întocmit în conformitate cu prevederile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Capitolul II

Norme etice și de conduită profesională

Normele etice și de conduită profesională descriu principiile enunțate în prezentul Cod și constituie un punct de reper pentru conduita considerată corectă în exercitarea atribuțiilor funcției, însă nu pot acoperi toate situațiile particulare pe care le putem întâlni în activitatea zilnică.

Ori de câte ori un angajat al IML Cluj-Napoca are întrebări referitoare la modul în care ar trebui să se comporte în situații specifice, acesta este încurajat să solicite opinia superiorului ierarhic sau persoanelor alese în Consiliul de Etică al institutului.

2.1 Asigurarea unui serviciu public de calitate

- a) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și transpunerea lor în practică, în scopul realizării competenței obiectivelor instituției, în limita atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
- b) În exercitarea funcției, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.
- c) Activitatea medicală poate fi desfășurată doar dacă personalul încadrat în unitate are o pregătire și practică suficientă în domeniu.
- d) Dacă personalul medical consideră că nu are suficiente cunoștințe sau experiență pentru a asigura o asistență corespunzătoare, el va solicita un consult cu alți specialiști.
- e) Personalul medical poate folosi numai titlul la care are dreptul, conform pregătirii sale profesionale.
- f) Din momentul în care a răspuns unei solicitări, personalul medical este automat angajat moral la îndreptarea pacientului la către o unitate medicală sau la un specialist pentru investigații suplimentare.
- g) Încrederea pacientului constituie reflectarea poziției morale privind relația sa cu medicul și este susținută de calitățile morale înalte, de abilitățile profesionale ale personalului medical, manifestându-se prin convingerea personală de a respecta constatările făcute. Încrederea pacientului prezintă un indiciu al calității serviciului medical și este influențată direct de autoritatea profesională.
- h) Fiecare membru al comunității medicale are obligația morală de a susține autoritatea profesională prin respectarea unor categorii etice comune generale,

precum cinstea, demnitatea, disciplina, bunăvoința, politețea, respectul dezinteresat față de oameni.

- i) Profesia medicală este incompatibilă cu duritatea, apatia, ignoranța, indiferența, aroganța, nerăbdarea care afectează și discreditează atât autoritatea unui membru în parte cât și a colectivului profesional, al medicinei în ansamblu.

2.2 Respectarea Constituției și a legilor

- a. Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
- b. Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorate rațiunii funcțiilor deținute.
- c. Personalul medical are obligația morală să aducă la cunoștința organelor competente orice situație care ar putea prezenta pericol pentru sănătatea publică.

2.3 Conștiinciozitatea față de conducerea IML Cluj-Napoca

"Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia." conform *Art. 7.-(1) din Legea 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare.*

Astfel, personalului IML Cluj-Napoca îi este interzis:

- a. să exprime în public *aprecieri neconforme cu realitatea în legătură* cu activitatea instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b. să facă *aprecieri în legătură cu litigiile* aflate în curs de soluționare și în care instituția publică (spitalul) are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- c. să *dezvăluie informații* care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d. să *dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției*, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e. să acorde *asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice*, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

Prevederile de la literele a) la - d) se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispoziții din legile speciale nu prevăd alte termene.

Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca derogare de la obligația personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

2.4 Libertatea opiniilor

Fiecare dintre noi acceptă exprimarea opiniilor și discuțiile argumentate, manifestă spirit critic și autocritic, flexibilitate și lipsă de dogmatism în relațiile cu ceilalți.

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul institutului are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor IML Cluj-Napoca în care își desfășoară activitatea.

În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

În activitatea lor, angajații contractuali au obligația de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

2.5 Activitatea publică, declarațiile, discursurile și aparițiile publice

Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către directorul IML Cluj-Napoca, în condițiile legii.

Angajații pot acorda declarații de presă sau pot tine discursuri publice cu privire la activitatea IML Cluj-Napoca doar cu acordul prealabil al directorului instituției. Persoanele desemnate să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, respectă limitele mandatului de reprezentare încredințat și nu exprimă aprecieri personale sau neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea institutului, cu politicile și strategiile acestuia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual.

Atunci când angajații IML Cluj-Napoca publică în presă, broșuri, studii etc., precum și când comunică, verbal sau în scris, în exteriorul instituției, nu furnizează informații din activitatea instituției sau privind personalul acesteia care nu au un caracter public, fără aprobarea prealabilă a directorului IML Cluj-Napoca, în condițiile legii.

2.6 Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

- a. să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b. să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c. să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d. să afișeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

2.7 Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual are obligația de a nu permite interzice utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

2.8 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile cu colegii, subalternii și cu superiorii din cadrul IML Cluj-Napoca, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a. întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b. dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

- a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

2.9 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Personalul contractual care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă și să respecte limitele mandatului încredințat.

În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă și să nu exprime opinii proprii privind conflictele internaționale.

2.10 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații contractuali nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Sunt exceptate medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, sau alte asemenea articole primite, precum și obiectele de birou cu valoare de până la 50 de euro, în condițiile Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

2.11 Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor, personalul instituției are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și de a îndeplini atribuțiile în mod privilegiat.

2.12 Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansuri, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcție ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute în prezentul cod.

2.13 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Personalul instituției îi este interzis să folosească are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalului instituției îi este interzis să urmărească nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Personalului instituției are obligația de a nu interveni sau influența îi este interzis să intervină sau să influențeze vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

Personalului instituției îi este interzis să impună are obligația de a nu impune altor angajați contractuali sau funcționari publici să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

2.14 Utilizarea resurselor publice

Personalul instituției este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

Personalul instituției are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

De asemenea, se vor folosi timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute și se va asigura, potrivit atribuțiilor, folosirea utilă și eficientă a resurselor financiare, în conformitate cu prevederile legale.

2.15 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea instituției, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a. când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- b. când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- c. când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

Dispozițiile de mai sus se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea instituției.

Personalului instituției îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile instituției, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Prevederile de mai sus se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

2.16 Hărțuirea morală sau sexuală

Atât în relațiile interne cât și în relațiile cu partenerii externi, se va evita orice formă de hărțuire morală ce poate duce la discreditarea, izolarea, umilirea, bârfirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului față de sine sau față de viață.

Totodată, trebuie evitată orice situație de hărțuire sexuală ce se manifestă printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Capitolul III

Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

3.1 Responsabilitatea socială

Agenda instituției referitoare la responsabilitate socială presupune și include următoarele aspecte:

- a) Redresarea stării de sănătate a comunității prin colaborarea cu grupuri și persoane competente și dedicate;
- b) Identificarea nevoilor în domeniul sănătății publice, stabilirea priorităților, comunicarea clară către comunitate a serviciilor medicale oferite de către instituție;
- c) Construirea de alianțe comunitare care să conlucreze cu organizațiile comunitare și persoanele fizice cu scopul de a promova sănătatea și siguranța publică și să coordoneze livrarea serviciilor medicale;
- d) Sprijinirea educației și a cercetării medicale ca părți importante a responsabilității sale față de comunitate și societate în ansamblul ei.

3.2 Participarea pacienților la programe de educație și cercetare medicală

Instituția recunoaște importanta activității de educație clinică și de cercetare în domeniul medical și ca atare se implică în astfel de activități.

De asemenea, instituția recunoaște dreptul pacienților de a considera valorile proprii culturale, profesionale și spirituale, că acestea ar putea să fie în conflict cu participarea acestora în programe de educație sau de cercetare medicală.

Pacienții vor fi informați în legătură cu derularea unor astfel de programe și vor avea dreptul să refuze participarea lor în la activități de acest tip.

3.3 Reclamațiile pacienților

Conducerea instituției încurajează comentariile, reclamațiile, etc. primite de la pacienți / aparținători persoanelor decedate cu privire la serviciile oferite de IML Cluj-Napoca. Comentariile, atât cele negative cât și cele pozitive, sunt privite ca oportunități și sunt folosite cu scopul de a îmbunătăți serviciile .

Politica IML Cluj- Napoca este de a rezolva cu promptitudine nemulțumirile, reclamațiile pacientului sau a aparținătorilor persoanelor decedate, precum și de a împărtăși comentariile pozitive despre experiențele pacientului și/sau a familiei acestuia.

Depunerea unei reclamații sau plângeri nu va compromite accesul unui pacient la serviciile instituției.

Toate reclamațiile, sesizările sau comentariile vor fi tratate și dezbătute cu promptitudine și maximă seriozitate în Consiliul de Etică al unității.

3.2 Relațiile între salariații instituției

Conducerea instituției recunoaște spiritul inovativ, responsabil, participativ și colegial în comportamentul personalului instituției cu alte persoane din cadrul instituției.

Nici o persoană nu va fi discriminată pe motive etnice, rasiale, culturale, religioase, politice în procesul de recrutare al personalului precum și ulterior pe parcursul desfășurării activității în cadrul instituției.

Conducerea instituției încurajează avertizările în interes public cu privire la neregularități etice și/sau legale efectuate de personalul din subordine.

3.3 Conflictul de interese

Reprezintă acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al persoanei angajate în cadrul instituției contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Interesul personal reprezintă orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției.

Constituie conflict de interese deținerea de către director de părți sociale, acțiuni sau interese la societăți comerciale ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații comerciale cu instituția la care persoana în cauză exercită funcția de manager.

Pentru prevenirea conflictelor de interese, persoanele din conducerea instituției, respectiv directorul, membrii comitetului director, șefii de secție, de laborator, de serviciu sau birou au obligația de a depune o declarație de interese, precum și o declarație cu privire la incompatibilitățile prezentate în paragraful anterior, în termen de 15 zile de la numirea în funcție.

3.4 Consultarea pe probleme de etică

Atunci când apar probleme de etică în relația între angajați sau în relația angajaților cu pacienți, colaboratori sau public, personalul implicat poate solicita implicarea membrilor Consiliului de Etică din cadrul instituției pentru a contribui la soluționarea preocupărilor lor etice.

Toate solicitările de consultare sau a sesizărilor pe probleme de etică trebuie să fie îndreptate către Consiliul Etic înființat în baza Ordinului MS 1502/2016.

3.5 Confidențialitatea

Toți pacienții instituției beneficiază de protejarea intimității lor în orice moment și în toate situațiile, cu excepția situațiilor în care respectarea intimității ar pune în pericol viața acestora pacienților.

Informațiile confidențiale pot fi revizuite, comunicate sau discutate doar atunci când este necesar să se asigure îngrijirea pacientului. Informații medicale pot fi divulgate numai atunci când pacienții autorizează acest fapt sau atunci când dezvăluirea acestor informații este cerută de lege.

Unitatea își asumă responsabilitatea pentru protejarea informațiilor pacienților, atât personale cât și medical, și își recunoaște responsabilitatea legală și etică în acest sens.

Încălcările politicii de confidențialitate sunt motive pentru luarea măsurilor disciplinare, inclusiv concediere.

3.8 Gestionarea durerii

Instituția înțelege că durerea este un eveniment fiziologic și psihologic negativ și care este cel mai bine măsurat de pacient. Conducerea instituției recunoaște ca fiind importantă gestionarea durerii în faza de prevenire ori în fazele de debut ale acesteia.

Capitolul IV Dispoziții finale

4.1 Răspunderea

Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de etică atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.

Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea de sancțiuni disciplinare în condițiile legii.

În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

Personalul instituției răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

4.2 Informare cu privire la prevederile Codului

Tot personalul IML Cluj-Napoca, va fi informat cu privire la prevederile **Codului** de etică.

Codul va fi publicat pe site-ul www.imlcj.ro instituției, pentru informarea publicului și pentru crearea posibilității de a primi din partea acestuia sesizări privind eventualele abateri de la prevederile **Codului**, săvârșite de către angajații IML Cluj-Napoca .

Codul poate fi modificat ori de câte ori o cer necesitățile legate de modificarea legislației de referință, pentru creșterea calității serviciului furnizat precum și de buna administrare în realizarea interesului public, la propunerea întemeiată a oricărui angajat al IML Cluj-Napoca. Dacă nu apar modificări de natură legislativă, administrativă sau de orice altă natură, ce ar afecta prevederile prezentului **Cod**, prin grija Consiliului de Etică, **Codul** va fi analizat în vederea revizuirii la fiecare 5 ani.

4.3 Intrarea în vigoare a Codului de etică

Prezenta versiune a **Codului** a fost aprobat azi: 19.07.2019.

INTOCMIT
CONSILIER DE ETICA
PSIHOLOG DELCEA CRISTIAN